

การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนายช่างรังวัดชำนาญงาน
สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาลำลูกกา*

The development of the potential in the work of professional surveyors Pathum
Thani Land Office, Lam Luk Ka Branch

ชาญวิทย์ เพ็ชรทอง**

Chanwit Phetthong

6414832038@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนายช่างรังวัดชำนาญงาน ศึกษาปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาศักยภาพและแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคตลอดจนข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนายช่างรังวัดชำนาญงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาลำลูกกา โดยใช้วิธีการวิจัย เชิงคุณภาพจากข้อมูลเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ผลการศึกษา พบว่า แนวทางสำคัญในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนายช่างรังวัดชำนาญงาน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือกฎหมาย ระเบียบ ของกรมที่ดินเป็นแบบแผนในการทำงาน 2) การบริการที่ดี มีจิตมุ่งมั่นในการให้บริการแก่ประชาชนตามหน้าที่ของตนเอง โดยไม่เลือกปฏิบัติ 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ให้ความสนใจต่อการศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน ต่อต้านการทุจริต ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเพื่อเรียกรับผลประโยชน์ 5) การทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือและพร้อมที่จะร่วมงานกับผู้อื่นในการสร้างสรรค์ประโยชน์ให้กับองค์กร ปัญหาและอุปสรรค คือ ปัญหาด้านอัตราค่าจ้าง ฝายนายช่างรังวัด ปริมาณงานมีมากกว่าจำนวนบุคลากร และปัญหาเรื่องเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ แนวทางการแก้ไขปัญหาคือ เพิ่มจำนวนบุคลากรด้านช่างรังวัด จัดนายช่างรังวัดออกทำงานเป็นทีม จัดซื้อเครื่องมือรังวัดที่ทันสมัยและมีคุณภาพ จัดโครงการอบรมให้ความรู้แก่นายช่างรังวัดให้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่และจัดทำคู่มือ กฎระเบียบ กฎหมาย ให้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านรังวัด

คำสำคัญ : นายช่างรังวัดชำนาญงาน; การพัฒนาศักยภาพ; สมรรถนะหลัก

Keywords : Professional Surveyor; Potential Development; Core Competencies

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนายช่างรังวัดชำนาญงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาลำลูกกา

**นักศึกษาลัทธิสุตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ในการบริหารราชการแผ่นดินนั้น ข้าราชการถือได้ว่าเป็นผู้ขับเคลื่อนที่สำคัญของรัฐบาลในการบริหารราชการ การพัฒนาประเทศ และการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ถ้าข้าราชการมีความรู้ความสามารถและ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมจะช่วยให้การบริหารราชการและการพัฒนาประเทศบรรลุเป้าหมาย รัฐบาลจึงได้

กำหนดแนวทางในการพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพ มีการปรับโครงสร้างระบบราชการให้เล็กลง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เน้นการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการทุกหน่วยงาน ทุกระดับ ดังนั้น หน่วยงานราชการในยุคปัจจุบันต้องมุ่งพัฒนาหน่วยงานและทรัพยากรบุคคลไปพร้อมกัน โดยกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน รวมไปถึงความรู้สึกรู้สีกของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งแรงจูงใจและขวัญกำลังใจก็เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะสามารถสร้างความสำเร็จได้ปัจจัยสำหรับการดำเนินงานที่สำคัญที่สุดคือบุคลากร เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญในการบริหารในทุก ๆ องค์การหรือหน่วยงาน หากการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมแล้วจะนำมาซึ่งความสำเร็จ ในทางตรงกันข้ามหากการบริหารงานบุคคลไม่ถูกต้องหรือไม่มีความเป็นธรรมอาจทำให้เกิดสภาวะการณ์ขาดแคลนกำลังคน ขาดคนมีความรู้ความสามารถในการทำงานใช้ประโยชน์จากบุคคลไม่ตรงตามความรู้ความสามารถ ส่งผลให้ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญต่อตนเองและองค์กรหรือหน่วยงานความสำคัญต่อตนเอง คือ การได้รับความรู้หรือความคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน หันต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี และความก้าวหน้าของโลกยุคปัจจุบัน เป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น อีกทั้งเป็นการสนองตอบต่อความต้องการที่จะก้าวหน้าในอนาคต สำหรับความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงานคือ องค์กรหรือหน่วยงานได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ นับได้ว่าการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง องค์กร หรือหน่วยงาน ซึ่งนายช่วงรังวัดที่ดิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณาและดำเนินการการรังวัดที่ดิน การพิสูจน์สอบสวนการทำประโยชน์ในที่ดิน การรังวัดออกหนังสือสำคัญสำหรับที่หลวง การรังวัดเพื่อการแผนที่อื่นๆ ควบคุมดูแลรักษา ซ่อมแซมระวางแผนที่ หมดหลักฐานแผนที่ หลักฐานในการรังวัดต่างๆ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการรังวัดทุกประเภท ตลอดจนดำเนินการทางกฎหมายที่ถูกต้องแก่ประชาชน ซึ่งมีหน้าที่ควบคุมงาน 1) การบริหารงานช่าง โดยมีความรับผิดชอบในการพิจารณาปัญหาทางรังวัดของสำนักงานที่ดิน จังหวัด สาขา อำเภอ และกิ่งอำเภอ งานสารบรรณด้านการรังวัด จัดทำบัญชีรังวัด จัดให้เจ้าของที่ดินชี้ระวางแผนที่รับเรื่องรังวัด ค้นหาหลักฐานแผนที่ จำลองแผนที่ต่างๆ ประกอบคำขอ ประมาณการค่าใช้จ่ายในการรังวัด จัดหาและเบิกจ่ายหมดหลักเขต ออกหนังสือแจ้งเรื่องการรังวัดชี้แนวเขต จัดทำงบเดือน งบปี เกี่ยวกับงานในฝ่ายรังวัด ดูแล รักษา และควบคุมการเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ช่าง จัดเก็บและบริการหลักฐานการรังวัด แผนที่ต้นร่าง ระวางแผนที่การออกโฉนดที่ดิน ระวางแผนที่รูปถ่ายทางอากาศ และหลักฐานการคำนวณ จัดเก็บข้อมูลการรังวัดและทำแผนที่ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ 2) งานรังวัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการรังวัดตามคำขอทุกประเภท รังวัดตามความต้องการของส่วนราชการและตามหนังสือศาล รังวัดออกหนังสือสำคัญสำหรับที่หลวง รังวัดเพื่อการแผนที่อื่นๆ วางโครงการแผนที่เพื่อการรังวัด คำนวณค่าพิกัดฉาก ตรวจสอบและลงที่หมายรูปแผนที่ ตรวจสอบเรื่องรังวัดเพื่อถอนเงินค้ำมัดจำรังวัด เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขรูปแผนที่และเนื้อที่ จำลองรูปแผนที่ประกอบการรังวัด ตรวจสอบผลการรังวัดของสำนักงานช่างรังวัดเอกชน ซึ่งหน้าที่ของนายช่วงรังวัดตามที่กล่าวมานี้ ผู้ปฏิบัติหน้าที่จึงต้องมีความรับผิดชอบสูง มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามสมรรถนะของข้าราชการสมรรถนะหลัก ของข้าราชการพลเรือน โดยหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่องมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดคำจำกัดความของสมรรถนะหลัก ว่าเป็นคุณลักษณะร่วมกันของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบเพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การบริการที่ดี
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

5. การทำงานเป็นทีม

โดยหลักสมรรถนะทั้ง 5 ด้าน ได้นำมาประยุกต์ใช้กับหลักปฏิบัติเพื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนี้
จรรยา เรื่องเดชสกุล (2552) คือ

1. เป็นผู้ที่มองหรือมีวิธีคิดในทางบวก (Positive thinking) เสมอ ทำให้ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ เพราะในสิ่งที่ไม่ดีก็มักจะมีสิ่งที่ดีซ่อนไว้เสมอ อยู่ที่ว่าวิธีการมองของเรา เปรียบเสมือนกับเหรียญมักจะมีสองด้านเสมอ สิ่งที่สำคัญที่สุดคือทุกคนไม่ควรประเมินตนเองต่ำเกินไป ต้องคิดว่าเราสามารถทำได้

2. เป็นผู้ที่ได้รับการปลูกฝัง อบรมสั่งสอนให้มีระเบียบวินัย และได้รับการวางแผนจากครอบครัว

3. เป็นผู้ใฝ่รู้ และเรียนรู้ที่จะปรับปรุงตนเอง พัฒนางาน พัฒนาตนเองตลอดเวลา พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอ โดยไม่จำเป็นต้องต้องเรียนรู้ให้รอบด้านทุก ๆ เรื่อง

4. เป็นผู้ตั้งใจทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ รักงาน สนุกกับการทำงาน ไม่หวังผลประโยชน์ มีจิตใจให้บริการไม่ใช่ทำเพราะเป็นหน้าที่หรือคำสั่ง และเชื่อว่าถ้าทำให้เต็มที่สิ่งดี ๆ ในชีวิตจะตามมาเอง

5. เป็นผู้เตรียมความพร้อมให้กับตนเอง พร้อมทั้งรับโอกาสดี ๆ ที่เข้ามาหาเสมอซึ่งโอกาสดี ๆ มักจะเข้ามาบ่อยครั้ง

6. เป็นผู้ที่เรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและของผู้อื่น โดยดึงเอามาแต่สิ่งที่เป็นตัวอย่างที่ดี นอกจากนี้ จะต้องเข้าใจปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะ มีรายละเอียด 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่ 1 ผู้พัฒนาและผู้รับการพัฒนายจะต้องเข้าใจความรู้ ทักษะ หรือสมรรถนะรายการนั้น ๆ ดังนั้นในแต่ละหลักสูตรการพัฒนาต้องมีความเข้าใจความหมายหรือคำจำกัดความของสมรรถนะหลักตามพจนานุกรมที่กำหนดขึ้น

2. ปัจจัยที่ 2 ผู้พัฒนาและผู้รับการพัฒนายต้องสามารถระบุได้ว่าพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นสมรรถนะหลักใดเนื่องจากในเชิงทฤษฎี หากไม่สามารถสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่รอบ ๆ ตัว การเรียนรู้จากการเก็บข้อมูลและการนำพฤติกรรมมาปฏิบัติ/แสดงซ้ำจะเป็นไปได้ยากขึ้นด้วย ซึ่งแนวคิดนี้ก็สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิจัย Dr. Albert Bandura ซึ่งกล่าวว่า ผู้รับการพัฒนายจะเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงจากการประมวลผลของเหตุการณ์หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

3. ปัจจัยที่ 3 ผู้รับการพัฒนายต้องสามารถประเมินตนเองได้ว่ามีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับใด(Self-Assessment) เนื่องจากทฤษฎีในแรงจูงใจกล่าวว่า ผู้รับการพัฒนายจะไม่มีการพัฒนา หากไม่เกิดแรงผลักดันจากภายใน (Self-Motivation) ซึ่งแรงขับภายในจะเกิดจากการประเมินตนเองแล้วพบว่าเกิดความแตกต่างระหว่างสิ่งที่องค์กรคาดหวังกับสมรรถนะที่ตนเองมีอยู่ หลังจากนั้นจึงจะนำไปสู่การพัฒนา โดยองค์กรมีหน้าที่ในการสนับสนุนเท่านั้น

4. ปัจจัยที่ 4 ผู้รับการพัฒนายต้องมีการฝึกฝนสมรรถนะหลักนั้น ๆ จนเป็นนิสัย (Practice) เนื่องจากการพัฒนาสมรรถนะอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การพัฒนาและปรับปรุงไม่ควรทำเป็นครั้งคราว เหมือนกับ "การกระโดด" แล้วสุดท้ายก็กลับสู่ที่เดิม แต่ควรเป็นการปรับปรุงการพัฒนาที่ถาวร และเป็นขั้นตอนเหมือนกับการ "ขึ้นบันได" บุคคลและองค์กรสามารถทำให้เกิดขึ้นได้ด้วยการจัดการประเมินและการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องมีการสร้างมาตรฐาน (หรือการสร้างขั้นบันได) อย่างถาวร ว่าได้สนับสนุนให้บุคลากรขององค์กรเติบโตไปในทิศทางใดด้วยกระบวนการใด อย่างไรก็ตาม มาตรฐานที่ดีจะเกิดขึ้นได้จากการมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพผสมผสานกับการมีการติดตาม ทบทวน และประเมินผลเพื่อพัฒนาและการปรับปรุงสร้างมาตรฐานที่ดีขึ้นต่อไปอย่างสม่ำเสมอ (เปรียบเสมือนการสร้างขั้นบันไดที่สูงขึ้นอีกหนึ่งขั้น) ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรเป็น "องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)"

5. ปัจจัยที่ 5 จะต้องมีการรับฟังความคิดเห็น หรือข้อติชมของผู้อื่น (Feedback) อย่างสม่ำเสมอเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยความคิดเห็น หรือข้อติชมที่มีประโยชน์จะต้องมีลักษณะ เช่น ต้องเฉพาะเจาะจงกับผู้รับ มีตัวอย่าง

ประกอบ เป็นการพรรณนามากกว่าบอกระดับ รักษาสมดุลระหว่างการประเมินจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา ผู้รับต้องมีสติ ในการฟัง ต้องมีการสนทนาร่วมกันถึงผลการประเมิน ผลการประเมินต้องนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม ความรู้ หรือทักษะได้ต้องสามารถระบุสิ่งที่ต้องการให้ดำเนินการต่อได้ และไม่กว้างหรือหลากหลายจนทำอะไรไม่ถูก

6. ปัจจัยที่ 6 การสอนงาน (Coaching) การสอนงานจะเกิดประโยชน์แก่ผู้สอน กล่าวคือ 1) ทำให้ความรู้คมขึ้น เนื่องจากการสอนผู้อื่นจะทำให้มีการสังเคราะห์และสรุปความรู้ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด และในที่สุดก็จะ เป็นการสร้างความเชี่ยวชาญในความรู้ นั้น ๆ ที่เพิ่มขึ้น 2) ได้เรียนรู้เพิ่มเติมจากกระบวนการเรียนรู้ของคนอื่น โดยทั่วไป ผู้รับการสอนมักมีคำถามหรือข้อสงสัยที่ทำให้ต้องพยายามหาคำตอบที่หลากหลายกับบุคคลหลากหลายรูปแบบ ซึ่ง ผลลัพธ์ก็คือผู้สอนจะสามารถเพิ่มประสบการณ์ในการประยุกต์ความรู้ของคนมากขึ้น) เพิ่มการเรียนรู้จากสไตล์การเรียนรู้ ของผู้อื่น กล่าวคือ การเรียนรู้ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลจะทำให้มุมมองในการเรียนรู้ของผู้สอนขยายมากขึ้นได้

กรมที่ดิน มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎกระทรวงกำหนดไว้โดย กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2557 กำหนดให้กรมที่ดินมีภารกิจเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของบุคคลและจัดการที่ดินของรัฐ โดยการรังวัดทำแผนที่ การออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน การให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์การส่งเสริมธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ และการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศที่ดิน เพื่อให้บุคคลมีความมั่นคงในการถือครองที่ดินและได้รับ บริการที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดินของรัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด โดย ให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการตามประมวลกฎหมายที่ดิน กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรที่ดิน กฎหมายว่าด้วยอาคารชุด กฎหมาย ว่าด้วยช่างรังวัดเอกชน กฎหมายว่าด้วยการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม และกฎหมายอื่นที่ เกี่ยวข้อง

2. ดำเนินการด้านกฎหมายตามประมวลกฎหมายที่ดิน กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรที่ดิน กฎหมายว่าด้วยอาคาร ชุด กฎหมายว่าด้วยช่างรังวัดเอกชน กฎหมายว่าด้วยการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม และ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3. จัดทำและประสานแผนงานของกรมให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวง รวมทั้งกำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานของหน่วยงานในสังกัด ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับงานสถิติ ประมวลผล และวิเคราะห์ประเมินสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรม

4. พัฒนาระบบรูปแบบ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานที่ดินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี

5. ดำเนินการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศที่ดิน

6. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรี มอบหมาย

นอกจากนี้สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้ออกกฎหมายและให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้รักษาการตาม กฎหมาย ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมที่ดิน จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติทรัพย์สิน พ.ศ. 2562 และพระราชบัญญัติคุ้มครองประชาชนในการทำสัญญาขายฝากที่ดินเพื่อเกษตรกรรมหรือที่อยู่อาศัย พ.ศ. 2562

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการของสำนักงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาลำลูกกา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการตามประมวลกฎหมายที่ดิน กฎหมายว่าด้วยอาคารชุด กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรที่ดิน กฎหมายว่าด้วยช่าง รังวัดเอกชน และกฎหมายว่าด้วยการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อการพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรมในเขตดำเนินการ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน หนังสือกรรมสิทธิ์ห้องชุด การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับ อสังหาริมทรัพย์ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การรังวัดพิสูจน์สอบสวนการทำประโยชน์ สอบเขต ตรวจสอบ เนื้อที่ การแบ่งแยกที่ดินออกเป็นหลายแปลง การรวมที่ดินหลายแปลงเข้าเป็นแปลงเดียวกัน การทำแผนที่สำหรับที่ดิน

รวมทั้งการจัดเก็บค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่าย และภาษีอากรเกี่ยวกับการดำเนินการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม หรือระบุเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ และปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนายช่างรังวัดชำนาญงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาลำลูกกา เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบและวิธีการ ปัญหาและอุปสรรค รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนายช่างรังวัดชำนาญงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาลำลูกกา เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนายช่างรังวัดชำนาญงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาลำลูกกา ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนายช่างรังวัดชำนาญงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาลำลูกกา เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิด โดยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ รายงานการประชุม คู่มือปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางราชการ ที่เกี่ยวข้อง

2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการสังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขา ลำลูกกา

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564 ก, หน้า 46) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 7 คน ดังนี้

- 2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ตำแหน่ง เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด (สาขาลำลูกกา)
- 2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ตำแหน่ง นายช่างรังวัดอาวุโส
- 2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ตำแหน่ง นายช่างรังวัดชำนาญงาน (หัวหน้างาน)
- 2.4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ตำแหน่ง นายช่างรังวัดชำนาญงาน (หัวหน้างาน)
- 2.5 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ตำแหน่ง นายช่างรังวัดชำนาญงาน (หัวหน้างาน)
- 2.6 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ตำแหน่ง นายช่างรังวัดชำนาญงาน
- 2.7 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ตำแหน่งนายช่างรังวัดชำนาญงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) ลักษณะของการ

สัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน (สุภางค์ จันทวานิช, 2563, หน้า 75) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์โดยได้แจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึก

การสร้างเครื่องมือจะศึกษาข้อมูลจากบทความ ตำรา เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัย และการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากบทความ ตำรา เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทางและเนื้อหาของคำถามนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นคำถามในลักษณะปลายเปิด (Open-ended Question) และนำแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อช่วยตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของเนื้อหาคำถาม พร้อมกับปรับปรุงและแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ

1. กำหนดประเด็นคำถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์แบบมีจุดสนใจเฉพาะ (Focus Interview) หรือการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) โดยผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน เป็นคำถามปลายเปิด (Open ended Question) มีการตั้งคำถามไว้ล่วงหน้า

2. ใช้การจดบันทึกในการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) เพื่อนำมาเป็นข้อสรุปในการวิจัยครั้งนี้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ แนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จะนำมาใช้ ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแนวทางของกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้า เก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปโดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการวารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด

1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) โดยที่ผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อกำหนดที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูลตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในภาคศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ไดจากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น

2. นำข้อมูลที่ไดจากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบข้อมูลกับเอกสารที่เกี่ยวข้องกัน เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูลก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนายช่างรังวัดชำนาญงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขา ลำลูกกา โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

จากข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนายช่างรังวัดชำนาญงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาลำลูกกา

จากการศึกษาวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนายช่างรังวัดชำนาญงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขา ลำลูกกา มีดังนี้

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ นายช่างรังวัดชำนาญงาน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือกฎหมาย ระเบียบของกรมที่ดินเป็นแบบแผนในการทำงาน มีการปรับปรุงระบบการทำงานให้เกิดผลประโยชน์กับประชาชนให้มากที่สุด

1.2 การบริการที่ดี มีจิตมุ่งมั่นในการให้บริการแก่ประชาชนตามหน้าที่ของตนเอง โดยไม่เลือกปฏิบัติ ยินดีให้คำปรึกษาหารือและติดตามผลงาน และรักษาผลประโยชน์ของผู้มาใช้บริการ

1.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ให้ความสนใจต่อการศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ คิดค้นวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานให้สำเร็จไปด้วยดี

1.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน ต่อต้านการทุจริต ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเพื่อเรียกรับผลประโยชน์

1.5 การทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือและพร้อมที่จะร่วมงานกับผู้อื่นในการสร้างสรรค์ประโยชน์ให้กับองค์กร ร่วมทีมในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนายช่างรังวัดชำนาญงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาลำลูกกา

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนายช่างรังวัดชำนาญงาน นายช่างรังวัดชำนาญงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขา ลำลูกกา มีดังนี้

2.1 ปัญหาด้านอัตราค่าจ้างในฝ่ายรังวัด ช่วงที่มีข้าราชการเกษียณอายุ ในขณะที่ยังไม่มีการบรรจุอัตราค่าจ้างเข้ามาทดแทนหรือมีการโยกย้ายโดยไม่มีการย้ายข้าราชการใหม่ทดแทน ทำให้การปฏิบัติงานด้านรังวัดใช้เวลานานทำให้เสียเวลา ประชาชนไม่ได้รับความสะดวก

2.2 ปริมาณงานที่มากเกินไปไม่สมดุลกับจำนวนช่างรังวัดที่มีอยู่ ทำให้การบริการประชาชนเกิดความล่าช้า เกิดปัญหาคว้งวัดค้างไว้นาน

2.3 เครื่องมือรังวัดที่มีอยู่ ไม่เพียงพอ ไม่ทันสมัยทำให้การเรียนรู้ของนายช่างรังวัดไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึงและไม่คุณภาพ

2.4 ปัญหาด้านการใช้งบประมาณที่จะส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของนายช่างรังวัดให้มีศักยภาพด้านการเรียนรู้

3. ศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาลดอุปสรรคลดจนข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนายช่างรังวัดชำนาญงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาลำลูกกา

จากการศึกษาวิจัยพบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคตลอดจนข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนายช่างรังวัดชำนาญงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาลำลูกกา มีดังนี้

3.1 เพิ่มจำนวนบุคลากรด้านช่างรังวัดให้เหมาะสมกับงาน เพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ และถูกต้องตามระเบียบข้อกฎหมายและทำให้ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่น พร้อมทั้งวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือในการทำรังวัด จัดอบรม สัมมนา เพื่อให้ความรู้กับช่างรังวัดเกี่ยวกับระเบียบคำสั่งและกฎหมายเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

3.2 จัดนายช่างรังวัดออกทำงานเป็นทีม จัดเป็นโครงการพิเศษ ให้บริการแบบกลุ่ม กรณีพื้นที่ที่อยู่ใกล้เคียงกัน จัดช่วงเวลาทำการรังวัด ให้อยู่ในระยะเวลาใกล้เคียงกัน

3.3 ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อจัดซื้อเครื่องมือรังวัดที่ทันสมัยและมีคุณภาพ จัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับงานรังวัด

3.4 จัดโครงการอบรมให้ความรู้แก่นายช่างรังวัดให้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ และสนับสนุนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในด้านหน้าที่การงาน

3.5 การจัดทำคู่มือ กฎระเบียบ กฎหมาย ให้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านรังวัด จะช่วยให้นายช่างรังวัดที่บรรจุเข้ามาใหม่ได้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง

อภิปรายผล

1. แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนายช่างรังวัดชำนาญงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาลำลูกกา ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือกฎหมาย ระเบียบ ของกรมที่ดิน เป็นแบบแผนในการทำงาน มีการปรับปรุงระบบการทำงานให้เกิดผลประโยชน์กับประชาชนให้มากที่สุด 2) การบริการที่ดี คือ มีจิตมุ่งมั่นในการให้บริการแก่ประชาชนตามหน้าที่ของตนเอง โดยไม่เลือกปฏิบัติ ยินดีให้คำปรึกษาหารือและติดตามผลงาน และรักษาสถิติประโยชน์ของผู้มาใช้บริการ 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ คือ ให้ความสนใจต่อการศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ คิดค้นวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานให้สำเร็จไปด้วยดี 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม คือ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน ต่อต้านการทุจริต ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเพื่อเรียกรับผลประโยชน์ 5) การทำงานเป็นทีม คือ การให้ความร่วมมือและพร้อมที่จะร่วมงานกับผู้อื่นในการสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่องค์กร ร่วมทีมในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมาเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนายช่างรังวัดชำนาญงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาลำลูกกา สอดคล้องกับแนวคิดของ วิธนา พิงวิวัฒน์กุล (2564, หน้า 1) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์การ ทั้งนี้ เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ทำให้ทรัพยากรอื่นมีคุณค่าในการบริหารองค์การ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่า โดยการเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (2551) มาตรา 72 ได้บัญญัติให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณลักษณะ จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจถึงภาคีรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางของพระราชบัญญัติดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. ได้นำหลักสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างให้การปฏิบัติงานของข้าราชการและส่วนราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เถวรินทร์ ทิพยมงคลกุล (2563) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้ โดยการนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่กำหนดสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 1) การ

มุ่งผลสัมฤทธิ์)2) บริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม

2. ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนายช่างรังวัดชำนาญงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาลำลูกกา มีดังนี้

2.1 ปัญหาด้านอัตราค่าจ้าง ฝ่ายนายช่างรังวัด ช่วงที่มีข้าราชการเกษียณอายุ หรือมีการโยกย้าย แต่ไม่มีข้าราชการย้ายมาแทนที่ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความล่าช้า มีงานรังวัดค้างอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้ปริมาณงานมีมากกว่าจำนวนบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรวรินทร์ ทิพยมงคลกุล (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ปัญหาและอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่เกิดจากขาดอัตราค่าจ้างของบุคลากร และปริมาณงานที่มีจำนวนมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ ทองชั้นลูก (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพและตำแหน่ง สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า อุปสรรคปัญหาในกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ ปัญหาด้านการปฏิบัติงานมากเกินไป ทำให้การพัฒนาสมรรถนะของตนเองไม่เต็มที่และปัญหาด้านบุคลากรไม่เพียงพอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวีพร สมรอต (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสังกัดกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า จำนวนบุคลากรในสังกัดมีจำนวนจำกัดและบางส่วนถูกขอยืมตัวไปช่วยราชการ จำนวนปริมาณงานมากเกินไปไม่สมดุลกับบุคลากรที่มีอยู่ และบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวกับข้อกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2.2 ปัญหาเรื่องเครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาพร กุ้งทอง (2562) ได้ศึกษา "การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่ทันสมัย ไม่เพียงพอต่อจำนวนข้าราชการ จึงเป็นปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ส่งผลให้การพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญไม่ประสบความสำเร็จ

2.3 ปัญหาด้านการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนายช่างรังวัดชำนาญงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาลำลูกกา เนื่องจากปริมาณงานมีมากทำให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพมีน้อย ประกอบจำนวนนายช่างรังวัดที่มีประสบการณ์น้อย ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกฎหมาย กฎระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินทิพย์ แสงมิ่ง (2562) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรในสำนักนโยบายและแผนการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความกระตือรือร้น ความใฝ่รู้ ความรู้ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความละเอียดรอบคอบ และความแม่นยำในกฎ ระเบียบ

3. แนวทางการแก้ไขปัญหาลดอุปสรรคตลอดจนข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนายช่างรังวัดชำนาญงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาลำลูกกา มีดังนี้

3.1 เพิ่มจำนวนบุคลากรด้านช่างรังวัดให้เหมาะสมกับงาน เพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ และถูกต้องตามระเบียบข้อกฎหมายและทำให้ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่น พร้อมทั้งวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือในการทำรังวัด จัดอบรม สัมมนา เพื่อให้ความรู้กับช่างรังวัดเกี่ยวกับระเบียบคำสั่งและกฎหมายเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินทิพย์ แสงมิ่ง (2562) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรในสำนักนโยบายและแผนการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า การฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาจากคู่มือเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การประชุมปรึกษาหารือ การศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ และการเป็นผู้แทนหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอก มีความจำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ

3.2 จัดนายช่างรังวัดออกทำงานเป็นทีม จัดเป็นโครงการพิเศษ ให้บริการแบบกลุ่ม กรณีพื้นที่ที่อยู่ใกล้เคียงกัน จัดช่วงเวลาทำการรังวัด ให้อยู่ในระยะเวลาใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับ คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 และคนที่ 5 กล่าวว่า “บุคลากรของสำนักงานที่ดินจังหวัดปทุมธานี สาขาลำลูกกา มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นายช่างรังวัดชำนาญการ หัวหน้างานรังวัด หัวหน้าฝ่ายรังวัดและเจ้าพนักงานที่ดิน จะร่วมกันแก้ไขปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จรวดเร็วไปด้วยดี”(นายช่างรังวัดชำนาญงาน,นายช่างรังวัดอาวุโส, 2566, บทสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 13, มิถุนายน 2566) สอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรวนภา พรหมพิชัย (2563) ได้ศึกษา การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการธุรการด้านการบริหารจัดการงานคดี กรณีศึกษา สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดน่าน พบว่า ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานพิเศษให้กับบุคลากรทำหรือให้บุคลากรในหน่วยงานวิชาการเป็นบางโอกาส มีผลต่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ ด้านความสามารถที่หลากหลาย และงานวิจัยของ รวีพร สมรอด (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสังกัดกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า การจัดให้มี On the Job Training ควบคู่กับการ Coaching ช่วยส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการ และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยความเต็มใจ

3.3 ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อจัดซื้อเครื่องมือรังวัดที่ทันสมัยและมีคุณภาพ จัดสรรงบประมาณ ค่าใช้จ่ายด้านเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับงานรังวัด เพื่อให้ผลของงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาพร กุ้งทอง (2562) ได้ศึกษา "การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า การสนับสนุนและปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ ทั้งวัสดุสิ้นเปลือง วัสดุสำนักงานและอุปกรณ์เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มีความเพียงพอต่อจำนวนข้าราชการถือเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาสมรรถนะหลัก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล สังขเนตร (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานต่างประเทศ สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ควรสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาอุปกรณ์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้มีความทันสมัยเพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.4 จัดโครงการอบรมให้ความรู้แก่นายช่างรังวัดให้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ และสนับสนุนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในด้านหน้าที่การงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรวิศ พรหมขาม (2562) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร พบว่า การสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยสิทธิ์ กตนอก (2564) ได้ศึกษา การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในการพัฒนาทักษะประสบการณ์ การถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่ ๆ วิธีการคิด โดยการให้เข้ารับการฝึกอบรม การดูงานนอกสถานที่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง มีการจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีม

3.5 การจัดทำคู่มือ กฎระเบียบ กฎหมาย ให้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านรังวัด จะช่วยให้นายช่างรังวัดที่บรรจุเข้ามาใหม่ได้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรวิศ พรหมขาม (2562) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร พบว่า วิธีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรคือ การใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการทำงาน และข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาการพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรคือ สนับสนุนการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนายช่างรังวัดชำนาญงาน สำนักงานที่ดิน จังหวัดปทุมธานี สาขาลำลูกกา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. กรมที่ดิน ควรมีการสำรวจอัตราค่าเช่าของข้าราชการให้ตรงตามวาระที่มีข้าราชการเกษียณอายุ และจัดสรรอัตราค่าเช่าทดแทนในกรณีที่ข้าราชการโอน ย้าย ลาออก หรือไปช่วยราชการ ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
2. ควรจัดอบรมบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาตามสายงานและผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ และมีการสอนงานควบคู่กับการปฏิบัติจริง รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามกรอบการประเมิน
3. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบให้เป็นมาตรฐาน และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
4. ควรจัดสรรงบประมาณ สำหรับจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดิน
2. ศึกษาการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดหรือสำนักงานที่ดินสาขา

เอกสารอ้างอิง

- เกวรินทร์ ทิพย์มงคลกุล. (2563). การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด. *วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์*, 3(1), 104-125.
- จริยา เรืองเดชสกุล. (2552). *การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน* ค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2565, จาก <http://www.km.mut.ac.th/index.phpview=article>
- จิรพัฒน์ สามห้วย. นายช่างรังวัดชำนาญงาน. (12 มิถุนายน 2566). สัมภาษณ์.
- ชยพล เชิดโกทา. นายช่างรังวัดชำนาญงาน (หัวหน้างาน). (11 มิถุนายน 2566). สัมภาษณ์.
- ทรงกรด โชคกิจการ. นายช่างรังวัดอาวุโส. (13 มิถุนายน 2566). สัมภาษณ์.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. (2551, มกราคม 25). *ราชกิจจานุเบกษา*. 125 (22 ก), 27.
- พีรวิศ พรหมขาม. (2562). *การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- แพรวณา พรหมพิชัย. (2563). *การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการธุรการด้านการบริหารจัดการงานคดีกรณีศึกษา สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดน่าน*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รวีพร สมรอด. (2564). *การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสังกัดกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัฒนา ชาวสวน. เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด (สาขาลำลูกกา). (13 มิถุนายน 2566). สัมภาษณ์.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2564ก). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิชรุจน์ กร้ามาตร. นายช่างรังวัดชำนาญงาน (หัวหน้างาน). (13 มิถุนายน 2566). สัมภาษณ์.
- วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2564). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ศศิวิมล สังขเนตร. (2563). *การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานต่างประเทศ สำนักงานอัยการสูงสุด*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศิริทิพย์ แสงมิ่ง. (2562). *การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรในสำนักนโยบายและแผนการ อาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*

ศุภชัย แสงเขียว. นายช่างรังวัดชำนาญงาน. (12 มิถุนายน 2566). สัมภาษณ์.

โสภิต กदनอก. (2564). *การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากร อาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*

สถาพร กุ้งทอง. (2562). *การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*

สุภางค์ จันทวานิช. (2563). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 25). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

สุรพงษ์ หอมเย็น. นายช่างรังวัดชำนาญงาน (หัวหน้างาน). (10 มิถุนายน 2566). สัมภาษณ์.

อนันต์ ทองชั้นลูก. (2563). *การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มงานพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพและตำแหน่ง สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ รัฐประ ศาสน ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*

บทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

คนที่ 1 วัฒนา ชาวสวน. เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด (สาขาลำลูกกา). (13 มิถุนายน 2566). สัมภาษณ์.

คนที่ 2 ทรงกรด โชคกิจการ. นายช่างรังวัดอาวุโส. (13 มิถุนายน 2566). สัมภาษณ์.

คนที่ 3 ชยพล เชิดโกทา. นายช่างรังวัดชำนาญงาน (หัวหน้างาน). (11 มิถุนายน 2566). สัมภาษณ์.

คนที่ 4 วิษรจันท์ กร้ามาตร. นายช่างรังวัดชำนาญงาน (หัวหน้างาน). (13 มิถุนายน 2566). สัมภาษณ์.

คนที่ 5 สุรพงษ์ หอมเย็น. นายช่างรังวัดชำนาญงาน (หัวหน้างาน). (10 มิถุนายน 2566). สัมภาษณ์.

คนที่ 6 จิรพัฒน์ สามห้วย. นายช่างรังวัดชำนาญงาน. (12 มิถุนายน 2566). สัมภาษณ์.

คนที่ 7 ศุภชัย แสงเขียว. นายช่างรังวัดชำนาญงาน. (12 มิถุนายน 2566). สัมภาษณ์.